

ПРИВАТНА УСТАНОВА  
«УНІВЕРСИТЕТ «КИЇВСЬКА ШКОЛА ЕКОНОМІКИ»

Вул. Миколи Шпака, буд. 3, м. Київ, Україна, 03113  
Тел.: +38 (044) 492-80-12  
www.kse.ua  
Код ЄДРПОУ 40762332  
р/р - UA 53 300528 0000026001455029529  
в АТ «ОТП БАНК», м. Київ, МФО банку - 300528

PRIVATE INSTITUTION  
«UNIVERSITY «KYIV SCHOOL OF ECONOMICS»

3 Mykoly Shpaka Street, Kyiv, Ukraine, 03113  
Tel.: +38 (044) 492-80-12  
www.kse.ua  
Identification code (USREOU) 40762332  
Corporate account - UA 53 300528  
0000026001455029529  
at OTP BANK JSC, Kyiv, MFO (Routing number) -  
300528

**НАКАЗ № 03-24-ОД**

м. Київ

**20 лютого 2024 року**

**Про затвердження Плану гендерної рівності**

Відповідно до Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року, затвердженої розпорядженням КМУ № 1163-р від 20.12.2022 року

**НАКАЗУЮ:**

1. Затвердити План гендерної рівності в Приватній установі «Університет «Київська школа економіки» (Додаток 1).
2. Контроль за виконанням цього наказу залишаю за собою.

Ректор



**Тимофій БРІК**

Проект наказу вносить  
Начальник юридичного відділу



Вячеслав ПРЯМИЦИН

ПЛАН ГЕНДЕРНОЇ РІВНОСТІ  
в Приватній установі  
«Університет «Київська школа економіки»

**1. Загальні питання.**

**1.1. Ціль.** План гендерної рівності (ПГР) в Приватній установі «Університет «Київська школа економіки» («КШЕ») прийнято з метою підвищення гендерної рівності та створення сприятливого середовища для розвитку та досягнень всіх членів університетської спільноти. ПГР спрямований на усунення гендерних нерівностей, забезпечення рівних можливостей та розбудову культури рівності в усіх аспектах університетського життя.

**1.2. Сфера дії.** ПГР поширюється на всіх працівників та учасників освітнього процесу в КШЕ.

**1.3. Основні терміни та визначення:**

*гендерна рівність* – передбачає стан справ, коли і чоловіки, і жінки можуть повністю реалізувати свій потенціал в роботі та навчанні;

*гендерний дисбаланс* – нерівномірна представленість жінок і чоловіків в управлінні університетом, здійсненні наукової і викладацької діяльності, навчання на різних дисциплінах або нерівний статус осіб однієї із статей;

*гендерно зумовлене насильство* – це насильство, спрямоване проти особи через її гендерну належність, або насильство, яке не пропорційно впливає на осіб певної статі. ГЗН має різні форми: фізичне насильство (побиття, удушення, штовхання, застосування зброї, напад, вбивство тощо); сексуальне насильство (статевий акт без згоди або спроба його вчинити, зґвалтування, сексуальні домагання, торгівля людьми тощо); психологічне насильство (контроль, примус, шантаж, наклеп, словесна образа, переслідування тощо).

**1.4.** План гендерної рівності КШЕ є публічним документом та виражає наше визнання важливості гендерної рівності як основоположного принципу нашої установи. Ми прагнемо створити середовище, в якому кожна особа, незалежно від гендерної приналежності, має рівні можливості для розвитку та досягнення успіху.

**1.5.** Стратегією втілення гендерної рівності, передбаченої цим планом, є гендерний мейнстримінг, або гендерна пріоритетизація, тобто підхід, згідно з яким принцип гендерної рівності включений в усі рішення та на всіх етапах процесів в університеті.

**1.6.** Для реалізації ПГР в КШЕ щорічно затверджується Стратегічний план реалізації заходів ПГР.

## 2. Зобов'язання та цілі

### 2.1. Розробка чітких цілей та дій для забезпечення гендерної рівності в усіх аспектах життя КШЕ:

#### а) Створення робочої групи по гендерній рівності:

- Формування спеціальної групи, що включатиме представників керівництва, викладачів, адміністративного персоналу та студентів для розробки та впровадження гендерної політики.
- Розподіл завдань та визначення конкретних цілей для гендерної рівності у освітній, науковій та адміністративній діяльності.

#### б) Проведення аналізу гендерної ситуації:

- Здійснення об'єктивного аналізу гендерної ситуації в КШЕ, зокрема гендерний розподіл серед співробітників на лідерських посадах, у веденні курсів та досліджень, в оплаті праці та отриманні стипендій студентами та студентками.
- Визначення ключових викликів та можливостей для поліпшення гендерної рівності.

#### в) Визначення цільових показників:

- Встановлення конкретних цілей для забезпечення гендерної рівності в КШЕ на підставі результатів проведеного аналізу.
- Визначення критеріїв вимірювання прогресу та досягнень у реалізації цих цілей.

#### г) Розробка стратегії комунікації:

- Створення ефективної стратегії для інформування всіх стейкхолдерів про мету та переваги ПГР.
- Залучення учасників спільноти КШЕ до внесення свого внеску та підтримки ініціативи.

### 2.2. Встановлення необхідних ресурсів для реалізації ПГР та моніторингу його виконання:

#### а) Фінансова підтримка:

- Виділення фінансових ресурсів для реалізації заходів, передбачених ПГР.
- Створення спеціального бюджету на рік, призначеного для гендерних ініціатив.

#### б) Створення робочих посад:

- Визначення та призначення посад, таких як менеджера з гендерної рівності чи робочої групи з гендерної рівності, для відповідальності за реалізацію та моніторинг ПГР.
- Забезпечення цих працівників необхідними повноваженнями та ресурсами для виконання їх завдань.

*в) Моніторинг та звітність:*

- Розробка механізмів для систематичного моніторингу та оцінки виконання ПГР.
- Забезпечення регулярного звітування перед керівництвом КШЕ та стейкхолдерами з питань прогресу та досягнень у реалізації гендерної політики.

### **3. Збір та моніторинг даних**

#### **3.1. Проведення аналізу базових даних з гендерного розподілу персоналу та студентів:**

*а) Створення гендерної бази даних:*

- Зібрання та систематизація вже існуючих даних з різних відділів та джерел у КШЕ.
- Визначення ключових показників, таких як гендерний розподіл викладачів, адміністративного персоналу та студентів.

*б) Визначення факторів дисбалансу:*

- Аналіз взаємозв'язку між гендерним розподілом та різними аспектами життя університету, такими як кар'єрний розвиток, участь у дослідженнях, оплата праці, отримання грантів на навчання тощо.
- Визначення факторів, які можуть впливати на гендерний дисбаланс.

*в) Залучення експертів та консультантів:*

- Залучення експертів та консультантів з гендерних питань для аналізу та інтерпретації отриманих даних.
- Врахування рекомендацій фахівців у розробці стратегій впровадження гендерної рівності.

#### **3.2. Використання отриманих даних для визначення стратегій, планів дій та ефективного моніторингу:**

*а) Розробка гендерних цілей:*

- Визначення конкретних гендерних цілей на основі виявлених дисбалансів у КШЕ.
- Врахування гендерних аспектів у всіх сферах діяльності, включаючи навчальні програми, кар'єрні можливості, оплату праці та управлінські компетенції.
- Включення стратегій для врахування гендерних питань у всі аспекти навчання, наукової роботи та управління.

*б) Визначення індикаторів та критеріїв успіху:*

- Розробка конкретних індикаторів та критеріїв, які дозволяють вимірювати прогрес у виконанні гендерних цілей.

- Визначення чітких критеріїв успіху для кожної стратегії.

в) *Систематичний моніторинг та звітність:*

- Встановлення системи систематичного моніторингу виконання ПГР.

- Підготовка регулярних звітів та презентацій для керівництва КШЕ та всіх зацікавлених стейкхолдерів.

#### **4. Навчання та розвиток компетенцій**

**4.1. Проведення навчальних заходів та тренінгів для персоналу та студентів з питань гендерної рівності та упереджень:**

а) *Організація гендерних тренінгів:*

- Проведення систематичних тренінгів для всього персоналу та студентів на теми гендерної рівності, усунення стереотипів та протидії упередженням.

- Залучення зовнішніх експертів та практиків у галузі гендерної рівності для проведення тренінгів та сприяння обміну досвідом.

б) *Розробка освітніх матеріалів:*

- Створення інформаційних та навчальних матеріалів, спрямованих на підвищення гендерної обізнаності та розуміння проблем безпосередніх упереджень.

- Поширення цих матеріалів через різні канали спілкування в КШЕ.

в) *Організація гендерних лекцій та семінарів:*

- Запрошення визначених експертів та активістів для проведення лекцій та семінарів з гендерних тем для сприяння обговоренню та обміну думками.

- Визначення конкретних аспектів, таких як роль гендеру в економіці чи гендерні аспекти управління, які слід висвітлити на цих заходах.

**4.2. Формування спеціалізованих робочих органів для розв'язання конкретних гендерних питань:**

а) *Створення гендерних робочих органів:*

- Формування робочих органів, що включають представників різних груп університетської спільноти, для аналізу та розв'язання конкретних гендерних питань.

- Визначення сфер, які потребують особливої уваги, таких як рівні можливості у кар'єрному рості чи гендерний розподіл участі в дослідженнях.

б) *Розробка дієвих рішень:*

- Аналіз причин гендерних нерівностей та упереджень, що виявлені робочими органами.

- Розробка конкретних стратегій та дій для ефективного вирішення виявлених проблем.

в) *Поширення результатів та рекомендацій:*

- Проведення регулярних засідань та звітів робочих органів перед керівництвом КШЕ та всією університетською спільнотою.
- Активна комунікація результатів та рекомендацій для максимального впливу на гендерну політику КШЕ.

## **5. Тематичні сфери ПГР**

### **5.1. Забезпечення балансу між професійним та особистим життям та формування організаційної культури, яка сприяє цьому:**

а) *Розробка гнучких графіків та робочих умов:*

- Визначення та впровадження гнучких робочих графіків для персоналу, що дозволяють краще забезпечити баланс між професійним та особистим життям.
- Запровадження політик та процедур, які підтримують відпустки для сімейних обставин та різних форм відпочинку.

б) *Проведення семінарів та тренінгів:*

- Організація освітніх заходів для співробітників і співробітниць, студентів і студенток на тему збалансованого життя та психологічного благополуччя.
- Формування позитивної організаційної культури, що активно підтримує розумний баланс між професійним та особистим життям.

### **5.2. Підтримка гендерного балансу у керівництві та прийнятті стратегічних рішень:**

а) *Гендерно збалансоване керівництво:*

- Встановлення цілей для гендерного представництва на керівних посадах.
- Активна підтримка та розвиток жіночого лідерства через менторинг та розвиток особистих та професійних навичок.

б) *Гендерні аспекти в процесі прийняття рішень:*

- Включення гендерних аспектів у розгляд стратегічних питань та прийняття рішень.
- Проведення гендерного аудиту процесу прийняття рішень для виявлення можливих гендерних викликів та можливостей.

### **5.3. Розвиток механізмів для забезпечення гендерної рівності в наборі персоналу та кар'єрному зростанні:**

а) *Гендерно чутливий набір персоналу:*

- Запровадження політик та процедур, які гарантують гендерну рівність під час набору нового персоналу.

- Проведення навчань та тренінгів для рекрутерів з питань усунення гендерних упереджень.

*б) Планування кар'єрного росту:*

- Розробка програм та ініціатив для підтримки кар'єрного зростання жінок в КШЕ.

- Забезпечення рівних можливостей для участі у проектах, здобуття стипендій та розвитку професійних навичок.

**5.4. Інтеграція гендерної перспективи в зміст досліджень та навчальні програми:**

*а) Гендерно орієнтовані дослідження та навчальні програми:*

- Включення гендерних аспектів у зміст досліджень та освітніх програм усіх факультетів.

- Створення дисциплін, курсів чи спеціалізацій, присвячених гендерним питанням у різних галузях.

*б) Співпраця з гендерними дослідницькими центрами:*

- Розвиток партнерства та обмін досвідом із гендерними дослідницькими центрами для покращення гендерного аспекту в дослідженнях та навчанні.

- Організація гендерних конференцій, лекцій та круглих столів для підтримки обговорення гендерних питань в науці.

**5.5. Впровадження заходів для запобігання гендерному насильству, включаючи сексуальне домагання:**

*а) Створення політик та процедур:*

- Розробка та впровадження чітких політик та процедур щодо запобігання гендерному насильству та сексуальному домаганням в КШЕ.

- Забезпечення конфіденційності та безпеки жертв таких випадків.

*б) Навчання та співробітництво зі спільнотою:*

- Проведення навчань для всієї університетської спільноти щодо визнання та запобігання гендерному насильству.

- Співпраця з громадськими організаціями та службами підтримки для покращення доступу до ресурсів для жертв та покращення обізнаності в суспільстві.

**6. Звітність**

**6.1. Регулярне звітування про прогрес в реалізації:**

*а) Встановлення чіткого графіку звітування:*

- Розробка регулярного графіку звітування, який включатиме періодичність та конкретні дати, коли має відбуватися представлення звітів.

- Визначення основних показників та цілей, які будуть включені у кожний звіт.

*б) Підготовка інформаційних звітів:*

- Збір та аналіз даних, які відобразатимуть прогрес у реалізації кожного елемента ПГР.

- Підготовка інформаційних звітів, які включатимуть результати, досягнення, аналіз відхилень та плани подальших заходів.

**6.2. Адаптація стратегій на основі отриманих даних та відгуків стейкхолдерів:**

*а) Збір та аналіз відгуків стейкхолдерів:*

- Організація регулярних консультацій та зустрічей зі стейкхолдерами для збору їхніх відгуків та рекомендацій.

- Проведення анкетувань та опитувань для отримання об'єктивної зворотної інформації щодо ефективності заходів.

*б) Аналіз трендів та змін:*

- Систематичний аналіз трендів у гендерній динаміці в КШЕ.

- Визначення змін в соціокультурному та організаційному середовищі, які можуть впливати на реалізацію ПГР.

*в) Адаптація стратегій та шляхів реалізації:*

- Основано на отриманих даних та відгуках стейкхолдерів, внесення необхідних корекцій у стратегії та шляхи реалізації ПГР.

- Створення плану адаптації, який враховуватиме нові виклики та можливості.